

De: noreply@ar.parlamento.pt
[mailto:noreply@ar.parlamento.pt]
Enviada: quinta-feira, 14 de setembro de 2017 12:34
Para: DAC Correio <DAC.Correio@ar.parlamento.pt>

Assunto: Apreciação Pública do(a) Proposta Lei Nº 91/XIII

Contributo para a Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 91/XIII

Diploma:	Proposta Lei
N.º:	91/XIII
Identificação do sujeito ou entidade:	Comissão de trabalhadores do IAPMEI-Agência para a Competitividade e Inovação, I.P
Morada ou Sede:	Estrada do Paço do Lumiar, Campus do Lumiar
Local:	Paço do Lumiar
Código Postal:	1649-038 Lisboa
Endereço Eletrónico:	ct.iapmei@iapmei.pt
Texto do Contributo:	<p>PROPOSTA DE LEI 91_XIII À Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social, No âmbito da consulta pública em curso à Proposta de Lei 91_XIII, que visa estabelecer os termos da regularização excecional de vínculos inadequados prevista no PREVPAP, os trabalhadores com vínculos precários do IAPMEI pretendem, por esta via, contribuir para que o objetivo da presente iniciativa seja efetivamente alcançado. Na génese do PREVPAP está a prioridade governamental de combate à precariedade laboral, que conduziu à conceção de um programa extraordinário de regularização, na Administração Pública, de vínculos inadequados para o exercício de funções que correspondem a necessidades permanentes. Assim, tendo presente este objetivo, e cingindo-nos ao nosso caso concreto, importa que este normativo legal assegure: Ponto 1 – que são abrangidos, por este Programa, os trabalhadores que desempenham funções necessárias ao desenvolvimento das atribuições próprias do IAPMEI, reconhecidas como tal na sua Lei Orgânica e nos seus Estatutos, e que não estão dependentes, em exclusivo, de Quadros Comunitários de Apoio. A missão do IAPMEI não se esgota nos Fundos Comunitários e o conhecimento e experiência profissional que estes trabalhadores possuem da realidade empresarial do nosso País vai muito para além dos fundos. Ponto 2 – que a solução legal encontrada não está, ab initio, ferida de ilegalidade, por violação das garantias legais estabelecidas para a retribuição salarial, definidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na própria Constituição da República Portuguesa. Importa salientar que, no IAPMEI, os contratos a termo resolutivo mais recentes remontam a 2009, e os mais antigos a 1997. Assim, existem vínculos contratuais, a termo resolutivo, com 20 anos! Neste contexto, é inaceitável que a tão ansiada regularização do vínculo contratual existente implique a sujeição a nova irregularidade, posicionando na base da carreira, pessoas que, há anos e anos, desempenham funções de elevada complexidade técnica. Tal significaria o perpetuar da situação de injustiça e discriminação em que vivemos, já que, ao longo de todos estes anos, fomos privados de quaisquer progressões ou promoções na carreira. Aliás, na</p>

verdade, fomos privados da expectativa de ter uma carreira, na qual pudéssemos progredir... É um princípio basilar do Direito que uma lei tem que ser justa. Ora, não é justo que passados tantos anos a desempenhar as mesmas funções, e continuando a fazer exatamente o mesmo, sejamos reposicionados na base da carreira em que deveríamos ter sido integrados há muito, mas com um salário menor! Veja-se com maior detalhe, Ponto 1 – Enquadramento dos trabalhadores do IAPMEI no PREVPAP a) O IAPMEI O IAPMEI tem como missão, promover a competitividade e o crescimento empresarial, visando o reforço da inovação, do empreendedorismo e do investimento empresarial, designadamente das PME não integradas no setor do Turismo. Para a prossecução desta missão foram definidas várias atribuições, entre as quais, a promoção das condições propícias à captação, realização e acompanhamento de projetos de investimento. Estes projetos de investimento podem ser objeto de financiamento nacional ou comunitário, existindo, na esfera de competências do IAPMEI, projetos de investimento financiados por fundos nacionais. Mesmo no que concerne aos fundos comunitários, há que recuar significativamente no tempo, para encontrar as primeiras referências às competências do IAPMEI nesta matéria (Decreto-Lei n.º 387/88). Esta atribuição manteve-se ao longo dos anos e perdura ainda hoje, consagrada na sua atual Lei Orgânica (art.º 2, alínea b) e e) ponto i) do Decreto-Lei n.º 82/2014) e Estatutos (Portaria n.º 51/2015). É, portanto, evidente que não está em causa uma competência transitória ou temporária, mas sim uma competência própria e permanente do Instituto, que existe desde que o mesmo foi criado, antes da existência dos fundos comunitários, e que perdurará no tempo, ainda que os mesmos venham a deixar de existir. Seja qual for a forma ou natureza que assumam, haverá sempre apoio ao investimento empresarial, seja ele financeiro ou técnico e haverá sempre instrumentos de política pública para a promoção do investimento em que o IAPMEI assumirá um papel relevante, independentemente dos fundos comunitários. A prossecução destas atribuições e competências não é possível sem recursos humanos conhecedores e experientes do enquadramento legal e normativo em que os projetos de investimento são realizados e também do contexto empresarial e setorial do País. Está em causa um conhecimento técnico, próprio e específico, que não é passível de ser recrutado no mercado de trabalho nem nas universidades. Trata-se de um saber de experiência feito, fundado na avaliação e acompanhamento de milhares de projetos, da realização de centenas de visitas a empresas concretas, do diálogo constante com os diferentes intervenientes dos processos, que implicou um forte investimento na formação e capacitação das pessoas que, no terreno, aplicam as competências adquiridas ao longo dos anos para, com o seu trabalho, contribuírem para a prossecução dos objetivos e atribuições do IAPMEI. b) os “Precários” do IAPMEI O IAPMEI tem, ao seu serviço, 57 trabalhadores com contratos de trabalho a termo resolutivo. Alguns destes contratos remontam ao 2º Quadro Comunitário de Apoio (1997) e têm vindo a ser sucessivamente renovados ou objetos de aditamento, transitando, por essa via, do QCA II para o QCA III, do QCA III para o QREN e do QREN para o PT 2020. Temos conhecimentos e experiência profissional acumulada na área da promoção do investimento empresarial, respondemos a necessidades permanentes e desenvolvemos a nossa atividade na prossecução das atribuições e competências próprias do Instituto, como demonstrámos no requerimento, que fizemos, de avaliação da adequação do nosso vínculo. O trabalho que desenvolvemos, ao longo dos muitos anos que temos de relação contratual com o Instituto,

dotou-nos de um conhecimento específico da realidade empresarial nacional e de uma experiência que não pode ser desperdiçada, sob pena de tal representar uma perda irremediável. A experiência por nós adquirida não se reduz ao conhecimento do enquadramento legal dos sistemas de incentivos e das ferramentas associadas. Avaliamos e acompanhamos projetos de investimento concretos: trabalhamos com casos reais, projetos concretos e empresas existentes, tendo ganho um Know-how que não pode ser desperdiçado pelo Estado. Mesmo numa lógica de eficiência de recursos, é totalmente ineficiente investir tempo e dinheiro para o desperdiçar mais à frente. E se é verdade que em determinado momento a nossa contratação decorreu de um acréscimo de atividade, há muito que este fundamento não tem aderência à realidade: estamos, há muito, a satisfazer necessidades permanentes, tendo vindo a substituir recursos que, por motivos diversos, foram cessando os seus vínculos contratuais. Assim, o nosso vínculo contratual não é adequado e, como tal, devemos ser enquadrados no programa de regularização em apreço. referido, no nosso caso, os vínculos contratuais inadequados remontam há muitos anos atrás. Ao longo de vários Quadros Comunitários temos desempenhado Ponto 2 – A retribuição salarial Como já funções associadas a necessidades permanentes do Instituto, de elevada complexidade técnica. A conceção e implementação deste Programa parte do princípio que existem vínculos inadequados na Administração Pública que, por questões de justiça e de valorização do serviço público, importa regularizar. Se assim é, e reconhecendo o Estado a existência de vínculos inadequados com os trabalhadores ao seu serviço, a resolução de uma situação irregular não pode implicar o “pagamento” dessa regularização com uma perda de retribuição, decorrente de um posicionamento remuneratório na base da carreira, como se de novos recursos se tratasse, desconsiderando toda a experiência acumulada e antiguidade na função. O “pagamento” já foi feito, e custou-nos anos de instabilidade, de frustração de expectativas, de ausência de progressão ou promoção, de inexistência de uma carreira na qual fosse possível evoluir. Para além de quaisquer questões financeiras, teve custos muito elevados na nossa realização pessoal e profissional. Mesmo estando mencionado na presente proposta, ainda que de forma pouco clara, um mecanismo de reposicionamento salarial, tal implicaria anos de demora, correndo o risco de se perder nos trilhos burocráticos, criando situações de grave carência nos orçamentos familiares, que, de um momento para o outro, se veriam privados de parte da sua remuneração. Não pretendendo desvalorizar a necessária contenção da despesa pública, não podemos desenquadrar a questão dos níveis remuneratórios dos orçamentos dos diferentes organismos públicos. No caso específico, o orçamento do IAPMEI integra todas as remunerações atuais dos seus colaboradores, independentemente do vínculo laboral, pelo que a regularização dos vínculos nas atuais condições remuneratórias, não representaria qualquer acréscimo de despesa. Se se trata de uma regularização excepcional de vínculos inadequados que seja assumida como tal, na íntegra. Por fim, tão ou mais importante que a injustiça que estaria subjacente a tal enquadramento, o mesmo viola garantias dos trabalhadores, legalmente consagradas. A saber: Constituição da República Portuguesa “Artigo 59.º Direitos dos trabalhadores (...) 3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.” Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas “Artigo 72.º Garantias do trabalhador 1 — É proibido ao empregador público: (...) d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei; (...) j) Fazer cessar o vínculo e readmitir o

	trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.” Conclusão, O mesmo legislador que garantiu aos trabalhadores a impossibilidade de o empregador diminuir a sua remuneração, não pode vir agora fazê-lo, principalmente no âmbito de um Programa que resulta da assunção, pelo próprio, de que tem ao seu serviço trabalhadores com os quais não assumiu o vínculo contratual que o Direito estipula como adequado. A CT IAPMEI
Data:	14-09-2017 12:33:30